

[www.cibereduca.com](http://www.cibereduca.com)



**V Congreso Internacional Virtual de Educación**  
**7-27 de Febrero de 2005**

## **LA FORMACIÓN PROFESIONAL OCUPACIONAL COMO CAMINO HACIA LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES AL MUNDO LABORAL**

Mónica María López Gil  
[monica.maria@uca.es](mailto:monica.maria@uca.es)

Facultad de Ciencias de la Educación. Cádiz. España.

**Resumen:** Esta investigación tiene como finalidad principal “conocer, comprender y analizar los alcances de la presencia femenina en cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO) de las mujeres españolas y las condiciones, obstáculos y elementos favorecedores de esta participación en la incorporación al mercado laboral”. Este estudio pretende contribuir a un mejor conocimiento de la situación formativa de la FPO y las mujeres en el mercado laboral.

### Índice de contenidos:

1. Prologo
2. La FPO como motor dinamizador de la igualdad de oportunidades
  - Antecedentes y estado de la cuestión
  - El concepto de Formación Profesional Ocupacional (FPO).
  - Historia de la Formación Profesional Ocupacional.
  - La Formación Profesional Ocupacional en España.
  - La Formación Profesional Ocupacional en Andalucía.
3. Estrategias de recogida de información
4. Para concluir:
  - El valor de ser mujer y sus incidencias en el acceso al mundo laboral.
  - La educación de la mujer como indicador de la situación de ésta en la búsqueda de empleo.
  - El lenguaje y su incidencia en la discriminación femenina.
  - La formación como estrategia de cambio:

<i>Nombre de la investigación</i>	<b>La Formación Profesional Ocupacional, camino hacia la integración de las mujeres al mundo laboral</b>
<i>Responsable de la investigación</i>	Mónica María López Gil
<i>Teléfono</i>	956.016.487
<i>E-mail</i>	<a href="mailto:monica.maria@uca.es">monica.maria@uca.es</a>
<i>Convocatoria a la que se presenta el estudio</i>	CIVE V Congreso Internacional de Educación
<i>Ámbito de actividad</i>	Elaboración y análisis del proceso que las mujeres del municipio de San Fernando, demandantes de empleo, llevan a cabo dentro del ámbito de los cursos de FPO (Formación Profesional Ocupacional).
<i>Pretensiones de la Investigación</i>	<p>Análisis de los programas de FPO como instrumento para la mujer en su incorporación al mundo laboral.</p> <p>Reflexionar acerca de la posibilidad y consecuencias sobre programas de formación dirigidos a mujeres en áreas tradicionalmente no ocupadas por ellas como las áreas técnicas...</p> <p>Analizar el pensamiento de las mujeres sobre la situación de discriminación que éstas sufren en el terreno laboral.</p> <p>Suministrar a las mujeres una orientación sobre la situación actual de lo que ellas mismas piensan sobre el mundo laboral y programas formativos en el que se hayan inmersas.</p> <p>Ofrecer diagnóstico sobre el tema que nos ocupa para reflexionar sobre los estereotipos sociales y culturales que coartan la libertad de delinear las propias trayectorias profesionales, así como de la responsabilidad familiar compartida como estrategia.</p>

## PRÓLOGO

---

La investigación que a continuación presentamos, se enmarcaba dentro de la convocatoria para la superación del periodo de investigación del programa de doctorado “Educación y Democracia en tiempos de cambio” del bienio 2001-2003 de la UCA. Tiene como finalidad principal “elaborar y analizar el proceso que las mujeres del municipio de San Fernando, demandantes de empleo, llevan a cabo dentro del ámbito de los cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO)”.

Con el término Formación Profesional Ocupacional se identifican aquellas actividades que se realizan para el aprendizaje y entrenamiento integral de las técnicas y destrezas profesionales propias de las distintas ocupaciones y/u oficios, así como para el dominio de las habilidades sociales para el empleo, como la capacidad de autonomía e iniciativa (que puede hacerse patente en la toma de la opción del autoempleo) y la capacidad para comprender e integrarse en los objetivos de una empresa. En la mayoría de los casos, esta integración al mundo empresarial-laboral pasa, en primer lugar, por Centros de Formación de Empleo y sesiones sobre Orientación Laboral que ofrece, por ejemplo, el Instituto Nacional de Empleo (INEM), como primera toma de contacto con el mundo profesional.

Ya no basta con una formación formal enmarcada en la Universidad o en centros de niveles educativos inferiores. En la actualidad, la finalización de unos estudios universitarios o nivel educativo determinado, supone el comienzo de la verdadera “carrera” hacia la integración / inclusión en el mundo del trabajo. Tener un título universitario “es el primer paso, no el último”, por lo que son muchas las personas universitarias que, para recibir una mayor cualificación, pasan por suscribirse a centros de Formación Ocupacional, que ofrecen cursos de modo gratuito, y que son financiados por las Gobernaciones autónomas a partir de un fondo económico europeo dirigido a tales fines.

En la actualidad, algunas de las instituciones que imparten cursos de Formación Profesional Ocupacional (FPO a partir de ahora) poseen convenios con ciertas empresas que buscan personal joven y cualificado para sus plantillas y ofrecen un número determinado de puestos de trabajos al alumnado de estos cursos, por lo que pueden considerarse como contextos de formación con un importante potencial de creación de actividad y empleo.

El acceso de las mujeres a la educación y al trabajo remunerado son dos de los hechos más patentes de las últimas décadas, a tal punto que, en función de sus repercusiones en múltiples contextos, podemos incluso hablar del siglo XX como “el siglo de las mujeres” (Portugal, Ana y Torres, Carmen, 1999).

Sin embargo, pienso que no se ha producido el cambio sociocultural necesario, acompasado a este aumento de la presencia de la mujer en las instituciones de formación, en el mercado laboral y, en general, en la economía y la sociedad. El camino hacia la igualdad entre hombres y mujeres está siendo largo y difícil, y unos y otras nos enfrentamos a la doble responsabilidad y a la doble tarea, de evaluar y promover los cambios necesarios en la estructura jurídica y, en general, en el plano teórico y social, de evaluar y promover su correspondencia con las transformaciones que van produciéndose, no siempre al ritmo que sería deseable, en el plano de la vida real. Debemos, pues, trabajar tanto a pie de obra como a pie de página. Y, para afrontar esta tarea con el rigor necesario, resulta imprescindible pertrecharse de perspectivas e instrumentos de observación y análisis que nos permitan objetivar cuál es la situación de hombres y mujeres, trazar los perfiles de su evolución y, con vistas al futuro, adoptar las medidas más adecuadas para seguir progresando.

## **LA FPO COMO MOTOR DINAMIZADOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

El estudio tiene como principal objetivo “la realización de una investigación diagnóstica sobre los alcances de la presencia femenina en cursos de FPO en el ámbito de NYE y sobre las condiciones, obstáculos y elementos favorecedores de esta participación en la incorporación al

mercado laboral”. Esta investigación pretendía contribuir a un mejor conocimiento de la situación formativa de la FPO y las mujeres en el municipio de San Fernando.

Del mismo modo otras inquietudes que durante el proceso de investigación surgieron son:

- Análisis de los programas de FPO como instrumento para la mujer en su incorporación al mundo laboral.
- Reflexionar acerca de la posibilidad y consecuencias sobre programas de formación dirigidos a mujeres en áreas tradicionalmente no ocupadas por ellas.
- Analizar el pensamiento de las mujeres sobre la situación de discriminación que éstas sufren en el terreno laboral.
- Suministrar a las mujeres una orientación sobre la situación actual de lo que ellas mismas piensan sobre el mundo laboral y programas formativos en el que se hayan inmersas.
- Ofrecer diagnóstico sobre el tema que nos ocupa para reflexionar sobre los estereotipos sociales y culturales que coartan la libertad de delinear las propias trayectorias profesionales, así como de la responsabilidad familiar compartida como estrategia.

### ***Antecedentes y estado de la cuestión***

---

*<<En la preparación para la sociedad de mañana, no basta con poseer un saber y un saber hacer adquiridos de una vez para siempre. Es imperativa la aptitud para aprender, para comunicar, para trabajar en grupo, para evaluar la propia situación. Los oficios de mañana exigirán aptitud para formular diagnósticos y hacer propuestas de mejora en todos los niveles, exigirán autonomía, independencia de espíritu y capacidad de análisis basadas en el saber. De ahí la necesidad de adaptar el contenido de la enseñanza y de dar la posibilidad de mejorar la propia formación [saber y saber hacer] cuando sea necesario. La apuesta por una educación a lo largo de toda la vida se convierte así en el gran designio (...) Será preciso conjugar esfuerzos públicos y esfuerzos privados para crear en todos los Estados miembros las bases de un auténtico derecho a la formación continua. Esta idea fundamental debe convertirse en materia prioritaria del diálogo social a nivel europeo>>*

Libro Blanco de Delors [1993]: Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el Siglo XXI.

Los cambios sociales que se han producido en Europa en los últimos veinte años han sido profundos y significativos. Algunos de estos cambios son: <sup>1</sup>

- La inversión de la pirámide de población.
- La extensión de los sistemas educativos.
- La importante incorporación de la mujer al mercado de trabajo. [Transformación de las estructuras familiares]
- El desarrollo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y de los medios audiovisuales.
- Los cambios de las pautas de consumo y de uso del tiempo social.

---

<sup>1</sup> Numerosos estudios han puesto de relieve los cambios sociales que se señalan: INE [1994 y 1997], CECS [1993], CIRES [1994 y 1995], Del Campo[1993], los estudios de la Fundación FOESSA.

A estos cambios sociales hay que añadir otros hechos derivados de los efectos de nuestro modelo de desarrollo social y de la toma de conciencia de determinados problemas generados por nuestras sociedades, que vienen a plantear también demandas sociales relevantes. El cambio social producido, por tanto, en Europa y, sobre todo en España, ha sido de una magnitud notoria y, efectivamente, lleva en su seno la aparición de nuevas necesidades tanto individuales como sociales que ya han sido ampliamente estudiadas<sup>2</sup>. Estas necesidades humanas derivadas de la globalización de la economía y los avances tecnológicos, entre otros, comportan una readecuación del mercado de trabajo a los nuevos elementos reguladores en lo relativo a la calidad y competitividad empresarial y profesional. Siendo así, por tanto, se están demandando nuevas formas de *saber y de saber hacer*. Así es que se dibujan nuevas oportunidades de empleo definidas por el Libro Blanco de Delors como Nuevos Yacimientos de Empleo. Los NYE, como creadores potenciales de empleo que vienen a satisfacer las nuevas necesidades sociales, tienen como contexto más común para formarse en ellos, la Formación Profesional en todas sus modalidades, especialmente, la Ocupacional.

Sin embargo, si bien las actividades de los NYE encuentran en su desarrollo factores de estímulo, también encuentran importantes obstáculos. Estos obstáculos se pueden agrupar en cinco categorías:

- Obstáculos Financieros.
- Obstáculos ligados a la Formación y Cualificación Profesional.
- Obstáculos Jurídicos.
- Obstáculos ligados a la intervención pública
- Obstáculos culturales.

Este estudio se interesará por los Obstáculos ligados a la formación y cualificación de las mujeres, mayoritariamente, en el ámbito de los NYE dentro del contexto de la FPO.

Entre las dos trabas principales ligadas a la formación podemos señalar:

➔ *La inadecuación de las formaciones iniciales.* El empleo asociado a las nuevas actividades evoluciona en el sentido de la polivalencia y del desarrollo de varias actividades.

➔ *Escasez y debilidad de dispositivos sectoriales de formación profesional.* En aquellos sectores donde las PYMEs son muy numerosas y poco organizadas no siempre existe una Formación Profesional reglada en las actividades que nos ocupan y cuando existe, es insuficiente o ha sido definida sin la participación de los sectores implicados. Esto acentúa el desajuste, ya descrito, entre las cualificaciones del empleo demandadas y ofertadas.

➔ *Falta de mano de obra cualificada.* Algunas iniciativas tropiezan en sus procesos de expansión con una escasez de mano de obra cualificada.

Los distintos estudios realizados han ahondado con suficiencia en el conocimiento de los obstáculos señalados, aproximando su importancia cuantitativa en distintos ámbitos e identificando nuevos enfoques.

Sin embargo, pese a los obstáculos existentes, y de acuerdo con los analistas económicos, la Fundación Tomillo considera a los NYE como uno de los sectores con mayores expectativas de crecimiento y consolidación en los próximos años, siendo especialmente beneficioso en creación de empleo para las mujeres, teniendo en cuenta su situación desfavorecida actual respecto al mismo. Según el estudio realizado por esta misma Fundación para la Junta de Andalucía “*Los*

---

<sup>2</sup> Véase Fundación CIREM, Documenta, Fundación Tomillo, L. Chacón, ...

*Nuevos Yacimientos de Empleo en Andalucía*”, en alguno de sus 19 ámbitos<sup>3</sup>, el empleo creado que se destinaría a las Mujeres alcanzaría el 90%. Si atendemos a estos y a otros datos similares y, teniendo en cuenta que el problema del desempleo en la provincia de Cádiz es especialmente preocupante, situada a la cabeza de la tasa de desempleo nacional, con incidencia especial en el desempleo femenino, no cabe duda que es necesario evaluar de forma precisa el proceso de formación en el que se encuentran implicadas las mujeres y los modos de que éstas se abren camino en un mercado que, en muchas ocasiones, les cierra las puertas.

### ***El concepto de Formación Profesional Ocupacional (FPO).***

La Formación para el empleo se ha configurando en los últimos tiempos como instrumento de mejora social y económica. Se desarrolla tanto por entidades públicas como privadas. En el caso de las entidades públicas, son las Administraciones Públicas, con fondos de la Unión Europea, destinados a este fin, las que vienen impulsando el diseño, desarrollo y evaluación de los programas de Formación Profesional.

El desempleo se ha convertido en un problema fundamental para las sociedades, teniendo en cuenta el rol del trabajo como canal de integración social de los sujetos y como ejemplo de realización personal. El desempleo se convierte, además, en elemento clave, debido a las dificultades económicas que directamente suponen para los sujetos, y, con ello, dificultades (entre otras variables) respecto a su integración social, siendo el desempleo juvenil, femenino y de larga duración los que revelan mayores problemas.

Las consecuencias que para el empleo tiene la formación, desde sus diferentes modalidades, hace que se refuerce el vínculo entre formación y empleo, y se desarrolle una nueva modalidad específica para aquellos y aquellas que buscan empleo. En nuestro país, se denomina Formación Profesional Ocupacional (aunque en otros países se incluyen en la modalidad de Formación Continua). Se vincula con el ámbito empresarial, al igual que al formativo, ya que supone una inversión directa en capital humano que colabora con la mejora de competitividad de las empresas, las cuales contará con personal cualificado para los puestos que ofertan.

La Formación Profesional Ocupacional, como medida para paliar este problema, atiende, por un lado, a desempleados que quieren acceder a un puesto de trabajo y, por otro, se orienta a que dichos desempleados adquieran las cualificaciones y competencias más vinculadas a las ocupaciones concretas que el mercado laboral oferta.

La FPO está vinculada a las políticas de empleo que, además de ser instrumento de acceso al empleo, está destinada a completar la formación de los y las que los cursan. Tal y como Jornet y Suárez (2000, en Perales Montolío, 2001) posee las siguientes características:

- Es un elemento de dinamización del empleo.
- Tiene una programación periódica (anual).
- La flexibilidad curricular es muy amplia.
- Los referentes curriculares (que existen, como los diseñados por el INEM) no siempre son vinculantes.
- Existe una gran heterogeneidad entre las entidades que desarrollan formación.
- Atiende a colectivos muy diversos aunque en este estudio nos centremos en las mujeres.

---

<sup>3</sup> Estos 19 ámbitos recordemos que se pueden resumir en 4 grandes bloques: 1. Los Servicios de la vida diaria; 2. Los Servicios de mejora del marco de vida; 3. Los Servicios culturales y de ocio; 4. Los Servicios de medio ambiente.

### ***Historia de la Formación Profesional Ocupacional.***

Dentro de sus especialidades (inicial, permanente, continua...), la FPO (Formación Profesional Ocupacional) constituye uno de los instrumentos de dinamización del empleo más utilizados por la Unión Europea. Tal y como define la UNESCO (Delors, 1996 en Perales Montolío, 2001:21), la formación es uno de los recursos más relevantes para la mejora de la competitividad empresarial e inserción sociolaboral.

El Fondo Social Europeo, junto con las Administraciones Públicas, viene organizando a lo largo de los últimos años, actividades orientadas a la formación para el empleo, que requieren la colaboración e implicación de diferentes tipos de instituciones y entidades para su organización y desarrollo: Ayuntamientos, centros colaboradores, asociaciones, centros cívicos...

Si realizamos un paseo histórico por el desarrollo de las políticas activas sobre la Formación Profesional Ocupacional de la Unión Europea, podríamos llegar a la conclusión de que en la década de los noventa, con la publicación de los denominados *Libros Blancos* (del cual hemos hecho mención al de 1993) y la declaración el año 1996 como el *Año europeo de la Educación y Formación Permanentes* (por decisión 95/24937CE/ del Parlamento Europeo, y del Consejo de 23 de Octubre de 1995), la formación ha sido elemento clave para la Unión Europea.

La educación y la formación son prioritarias para la Unión Europea (Perales Montolío, 2001:28). Han sido puntos de atención central en las políticas comunitarias desde los primeros años de su constitución.

En el período 2000-2006, tres son los objetivos claves propuestos sobre la formación como política activa para el empleo:

- Ayuda centrada en las regiones menos desarrolladas (que incluye ayudas en materia de formación para el empleo).
- Sacar a las regiones de la crisis y llevarlas al crecimiento y empleo.
- Educación, formación y empleo: ayudar a la adaptación para los cambios vertiginosos que la sociedad sufre. Se atiende, desde este objetivo, a aquellas zonas no cubiertas por el primer objetivo expuesto, para llevar a cabo políticas activas contra el desempleo, la mejora de la participación de las mujeres en el mercado laboral, medidas para adaptarse a los cambios socioeconómicos y, lo que más nos interesa en esta investigación, medidas para el fomento de la igualdad de oportunidades en el acceso y ascenso al mercado laboral.

Los programas de formación y empleo que están en vigor son los que siguen:

Programas generales <a href="http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/s19002.htm">http://europa.eu.int/scadplus/leg/es/s19002.htm</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>LEONARDO</i>: para el desarrollo de políticas europeas de Formación Profesional.</li><li>• <i>PETRA</i>: para el desarrollo de Formación Profesional Inicial.</li><li>• <i>EUROTECNEC</i>: dirigido a la Formación Profesional y Nuevas tecnologías de la información.</li></ul>
Programas específicos para ciertos colectivos <a href="http://www.mec.es/instcual/apoyo.htm">http://www.mec.es/instcual/apoyo.htm</a>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <i>IRIS</i>: mujeres</li><li>• <i>EMPLEO-NOW</i>: mujeres</li></ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>ERGO</i>: parados de larga duración.</li> <li>• <i>LEDA</i>: desarrollo local (zonas con amplio índice de empleo)</li> <li>• <i>HORIZON</i>: jóvenes</li> <li>• <i>YOUTHSTART</i>: jóvenes</li> <li>• <i>INTEGRA</i>: inmigrantes y colectivos marginados.</li> </ul>
--	---

Tabla 2. Actuales Programas Europeos de Formación. Fuente: Elaboración propia.

### ***La Formación Profesional Ocupacional en España.***

En España, la Formación Profesional Ocupacional está vinculada a la Formación Profesional reglada, pero independiente a ella. Tiene como principal objetivo facilitar la inserción socio laboral de las personas que lo cursan. Muchas de sus iniciativas están vinculadas tanto al Ministerio de Trabajo como al de Educación.

Es dependiente del Ministerio de Trabajo y es considerada no reglada para desarrollar el potencial asociado a su flexibilidad y adaptabilidad al mercado del trabajo y a las características personales y únicas de cada alumno y alumna.

Actualmente se encuentra vinculada al II Programa Nacional de Formación Profesional (2000-2006), aprobado el 13 de Marzo de 1998, tras la negociación de diversos agentes sociales. Se orientan a partir de los siguientes principios:

- La Formación Profesional como inversión en el capital humano.
- La integración de la Formación Profesional con las políticas activas de empleo en clave comunitaria.
- La ampliación del Consejo General de la Formación Profesional a las administraciones autonómicas.

Sus objetivos generales giran en torno a la creación del Sistema Nacional de Cualificaciones; fomento de la colaboración entre empresas y escuelas para lograr una mayor inserción laboral a través, por ejemplo, de un contrato de aprendizaje o prácticas de empresa...; la integración, el sistema de Orientación Ocupacional, tanto en la Formación Profesional reglada como en la Ocupacional; potenciar la calidad del sistema formativo, cuidando la cualificación de profesorado, metodología, contenidos adaptados a las nuevas necesidades...

Aunque su fin último es la inserción sociolaboral de los y las demandantes-alumnado, la FPO se plantea objetivos de carácter puramente formativo y cultural que giran en torno al desarrollo de la autonomía y la adquisición de hábitos, conductas, actitudes y habilidades que logren que el alumnado sea capaz de trazar con éxito sus propias trayectorias profesionales.

En el caso de las mujeres, la FPO en la actualidad es verdaderamente relevante ya que la situación de discriminación que viven, refleja que no existe correlación positiva entre el nivel de formación y calidad de su inserción laboral.

Es por ello por lo que los fines, no tanto de cualificación sino culturales y de desarrollo de habilidades y capacidades de empleabilidad de la FPO, son de gran significatividad para ellas.

La Orientación Laboral se concibe así como imprescindible para ayudar a las personas, sobre todo a los grupos desfavorecidos como el de las mujeres, a acceder a un empleo optimizando todos los recursos que intervienen en el proceso de búsqueda de empleo, se exige tener presente

las causas y obstáculos que dificultan la inserción laboral de la población destino y adecuar los programas y metodologías a las características de dichos beneficiarios.

Siendo de este modo, el módulo de Orientación Laboral incluidos en los cursos de FPO resultan ser estrategias fundamentales para la revocación de la discriminación laboral por sexo. Cada vez se hace más necesario para las mujeres, una Orientación laboral que tenga presente sus especificidades y que les permita descubrir y valorar sus propios conocimientos, habilidades y cualidades y la relevancia de su participación y beneficios para el desarrollo económico y social.

*“Las políticas dirigidas a la inserción laboral a través de los programas de Formación Ocupacional no sólo deben tener como objetivo contra el desempleo, sino que deben tender a dar formación que potencie su autonomía, facilite la adquisición de hábitos, conductas, actitudes y habilidades, formando así a ciudadanos y ciudadanas socialmente útiles”* (Villanueva, 2000 en Perales Montolío, 2001:38).

Es por ello por lo que confirmamos que la calidad de los programas de Formación Profesional no depende exclusivamente de los niveles de inserción, sino de sus elementos puramente formativos y culturales, aunque, hasta la actualidad, ha sido la inserción, el indicador de calidad del programa más utilizado.

### La Formación Profesional Ocupacional en Andalucía.

Andalucía, según los últimos datos publicados desde el INEM, ocupa uno de los primeros puestos de las zonas con mayor índice de paro). Nuestra región se caracteriza, pues, por una alta tasa de paro y eso repercute en el sector de la población más desfavorecida por el empleo: las mujeres (142.601 hombres frente a 215.812 mujeres) (INEM, Diciembre 2004)

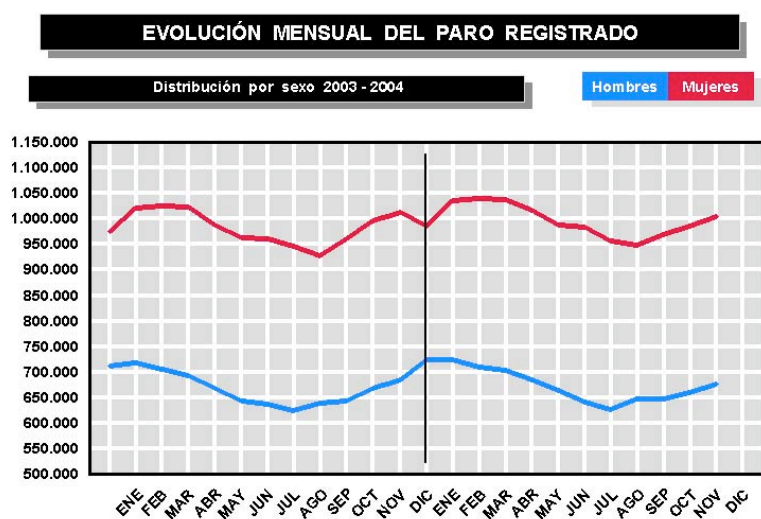


Gráfico 1. Fuente: INEM, Diciembre 2004 [www.inem.es](http://www.inem.es)

Los cursos de FPO inciden sobre dos problemas claves en toda la comunidad: las necesidades no satisfechas de su población y el desempleo patente en los gráficos y datos adjuntos. La idea fundamental es combinar adecuadamente ambos “problemas” para generar actividad económica

y empleo. Efectivamente, la satisfacción de las necesidades generaría actividades económicas, que se caracterizan por ser intensivas en mano de obra y, por tanto, empleo. Sin embargo, los empleados y empleadas que participan en las nuevas iniciativas deben tener la cualificación necesaria y específica para el desarrollo de estas tareas. Para ello, se precisan nuevas formaciones no siempre recogidas en la educación reglada.

Ahí es donde encuentra su marco esta investigación; ¿Qué mujeres acuden a estos cursos de FPO?, ¿Qué buscan estas mujeres en este tipo de formación? ¿Cómo se puede mejorar de forma intersectorial e interdisciplinar la formación de las mujeres en los cursos de FPO?, ¿Cuáles son las motivaciones que les llevan a inscribirse?, ¿Fomenta este tipo de formación a la integración sociolaboral de las mujeres del municipio de San Fernando?, ¿Cómo se abren camino en el duro mercado laboral actual, las mujeres gaditanas?, etc

En Andalucía, las competencias a este respecto, se regulan por el Decreto 204/1997 del tres de Septiembre. Dentro de los programas de FPO, nos centramos en el Programa dirigido a mujeres, cuyo objetivo principal es la incorporación al mercado del trabajo de mujeres desempleadas (Junta de Andalucía, Consejería de empleo y desarrollo Tecnológico, 2003). Sus destinatarias son, sobre todo, mujeres de escasa cualificación profesional o mujeres que hayan interrumpido su actividad laboral y necesiten una nueva formación para poder integrarse en el mercado laboral.

Contar la cantidad de hombres y mujeres que trabajan o no, no es suficiente: poner de relieve que ellos ganan más salario que ellas, tampoco. La investigación cobra sentido cuando nos preguntamos por qué, cuando perseguimos la búsqueda de interpretaciones sobre qué prácticas sociales y conceptos están detrás. Es necesario indagar en aspectos no explícitos, más cualitativos, referidos a impactos que se generan por estar en una u otra situación social, económica o laboral e incorporar la mirada de género para acercarnos a mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre los géneros y en las relaciones sociales en general.

## **ESTRATEGIAS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN**

---

Dentro de la perspectiva interpretativa-cualitativa en la que enmarcamos esta investigación, optamos por la utilización de diferentes técnicas y herramientas de cara a favorecer la conclusión de los propósitos señalados con anterioridad. Debemos ser muy cautelosos en la selección de los instrumentos para la recogida y análisis de la información, puesto que éstos no son neutrales, tras ellos se esconde la concepción ideológica que los crean con fines específicos. Hemos seleccionado estrategias de diversa índole, técnicas y estrategias no positivistas ni cuantitativas, de modo exclusivo, utilizando, instrumentos que dan una visión más global, amplia y rica como pueden ser las observaciones (pasiva, moderada, activa y completa) y las entrevistas (semiestructuradas) sin dejarnos llevar por diseños previstos de antemano que consideran los contextos sociales como estándares y homogéneos.

Con todos estos argumentos no rechazamos la valía de este otro tipo de estrategias de carácter cuantitativo o psicométrico, de hecho, yo misma las he usado con anterioridad, pero sí resaltar que no se tratan de las mejores ni de las únicas a considerar para este estudio.

### **- Fuentes y estrategias de recogida de información**

- **Observación etnográfica.** Se han llevado a cabo observaciones de tipo etnográfico con el fin de introducirnos en el contexto de las clases así como método de contraste de informaciones.

Las observaciones se realizaron de manera continuada en las clases de los cursos así como en el módulo de Orientación Laboral que incluyen todos los cursos.

- **Entrevistas semiestructuradas.** *La entrevista semiestructurada ha sido uno de los instrumentos de mayor relevancia en el estudio para la recogida de información.*

Se realizaron entrevistas de modo individual a las alumnas que voluntariamente desearon colaborar activamente con la investigación.

La entrevista me permitió como instrumento flexible, abierto y adecuado, en problemáticas como las que nos ocupa, como la toma de decisiones respecto a la formación y futuro profesional y las razones que les llevan a las mismas, penetrar en las vivencias y experiencias de las entrevistadas. Me fue una herramienta útil para mis propósitos. Me dio plena libertad de expresión al sujeto (contando con las limitaciones que la grabación de la misma pueda estimular), lo que permitió abrir brechas a nuevos ámbitos de información no considerados con anterioridad.

- **Cuaderno de campo (Mi caja de herramientas)**

El cuaderno de campo (Mi caja de herramientas) lo consideraremos precisamente como una caja de la que emergen todas aquellas herramientas: sentimientos, impresiones, decisiones, avances y retrocesos... sucedidos durante la investigación.

- **Revisión de material y documentación bibliográfica.**

Consulta de material bibliográfico: informes previos, otros estudios relacionados, manuales sobre metodología, consulta de material didáctico utilizado en las clases, cuadernos de notas, formularios de inscripción del alumnado, memorias de actuación formativa anteriores del centro, documentos públicos, datos demográficos y estadísticos sobre índice de desempleo, evolución de horas impartidas de formación en el contexto de la FPO...

- **Las conversaciones informales**

Las conversaciones informales que se llevaron a cabo a lo largo de todo el trabajo de campo, tanto con las alumnas como con los monitores y monitoras, llegaron a ser una fuente fundamental de información. A través de ellas y de un modo espontáneo y natural, el transcurso de las jornadas y las buenas relaciones que en todo momento se tuvieron con los y las informantes ofrecieron muchas ocasiones de obtener información rica fuera de las posibles "presiones" o reparos que periféricos como la grabadora podía provocar.

Normalmente, todos queremos dar buena imagen ante una grabación, nos avergüenza... y, aunque se pusieron en práctica pautas para evitar todas estas dificultades como se ha señalado con anterioridad, las conversaciones daban pie a acabar con tabús y sesgos que ésta podría producir.

- **Las tablas**

Antes de comenzar las entrevistas y las observaciones en cada uno de los cursos, quise hacerme una idea previa del perfil de alumnado que acudían al centro. Para ello, a pesar de que fue tema de conversación con los responsables del centro, me remití a las inscripciones de los alumnos y alumnas de los cursos a los que, en principio, me iba a acercar y que en ese momento estaban en

marcha. Se elaboraron una serie de tablas en función de variables como la edad, el nivel de estudios y si anteriormente habían cursado otros cursos de FPO, o no, según sexos. Las tablas se adjuntan en el apartado “para ubicarnos...” de este informe.

- **Mi caja de herramientas: cuaderno de campo<sup>4</sup>**

A lo largo de toda la investigación, desde su planteamiento en mi mente como tal, se ha ido elaborando un “Mi caja de herramientas” a modo de cuaderno de Bitácora, en el que se han recogido todos los aspectos relacionados con el estudio: dudas, objetivos, reflexiones, registro de entrevistas y observaciones, descripciones de personas, lugares, conversaciones, conflictos, sentimientos, toma de decisiones... Ha constituido un instrumento esencial, no sólo para la recogida de datos, sino en todos los aspectos que se relacionan con la concepción, desarrollo y conclusión del proyecto y su puesta en marcha y finalización.

Instrumento de recogida de información	Punto de mira	Intenciones
Observación	Pasillos, decoración, desarrollo de las clases, conversaciones, entrevistas...	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Tomar contacto con las alumnas.</li> <li>* Analizar aspectos que van a trabajarse en las entrevistas.</li> <li>* Contrastar así las informaciones, reflexiones y acciones</li> </ul>
Entrevistas	Alumnas y monitores o monitoras	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Profundizar en los ámbitos de información y problemática de estudio</li> <li>* Tomar de primera mano experiencias, impresiones y sentimientos en torno a las problemáticas de estudio</li> </ul>
Conversaciones informales	Todos los agentes intervinientes en el centro	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Toma de aquella información que no ha sido recogida de modo formal (observaciones y entrevistas)</li> </ul>

<sup>4</sup> Mi caja de herramientas porque nos ha ayudado a reconstruir y volver a analizar todo lo vivido y observado día tras día para conformar el resto del trabajo. Realmente ha constituido una caja de la que emergen todas aquellas herramientas: sentimientos, impresiones, decisiones, avances y retrocesos... sucedidos durante la investigación.

Mi caja de herramientas	Yo misma, la investigación en todos sus aspectos, el centro, las ludas, intenciones, conflictos, avances...	* Recogida de todo el proceso de preparación, desarrollo y conclusión de la investigación
Las tablas	Inscripción del alumnado	* Elaboración del perfil del alumnado.

Cuadro 1. Resumen de las estrategias e instrumentos de recogida de información primaria utilizados.

## PARA CONCLUIR...

La Formación Profesional (o Formación para el Empleo) se ha convertido en los últimos años en una poderosa herramienta para la mejora social y económica. La inversión en la Formación de Recursos Humanos para el desarrollo “de la fuerza del mañana”, por parte de entidades públicas y privadas, va incrementando. El principio en el que se sustenta es que la inversión en la formación del capital humano incide en la mejora y desarrollo social y con ello a la economía al constituirse como elemento de competitividad entre empresas y elemento “*central de impulso a la innovación*” (Perales Montolío, 2002: 9).

Pero este desarrollo social y económico no puede darse sin la plena y efectiva coordinación y participación activa de todos los colectivos sociales, y sobre todo de aquellos que se consideran marginales como son las mujeres, inmigrantes, minusválidos... Además de privar la libertad de acceso y participación activa a ciertos colectivos, ocasiona, a la larga, problemas relacionados con la pobreza y de fragmentación social que comprometen el crecimiento económico social.

A pesar de la inversión de capital en Programas de Formación Inicial, Ocupacional y Continua para paliar las desigualdades sociales en lo que respecta a la formación, acceso y ascenso en el mundo laboral, aún son patentes las desigualdades, sobreexigencias, restricciones y abusos que grupos sociales como las mujeres, sufren hoy en día.

### **El valor de ser mujer y sus incidencias en el acceso al mundo laboral:**

El ingreso de la mujer al mercado laboral ha sido tardío, y desde su comienzo (la situamos en la Segunda Guerra Mundial cuando la ausencia de la mano de obra, debido a que los hombres estaban en el frente, se hizo patente) ha estado plagada de desigualdades y de sobreexigencias notorias. Desde su origen, cuando los hombres volvieron de la guerra se dieron cuenta de la nueva situación y asumieron la presencia de la mujer en el mercado del trabajo como amenaza para el empleo de esos hombres debido al abaratamiento que la mano de obra femenina suponía. El crecimiento de la participación de la mujer en el mundo laboral, pone de relieve que, aunque en el pasado surgió como apoyo y estrategia de disolución de crisis económica, actualmente, los ingresos que se derivan del trabajo de las mujeres y los esfuerzos en su formación, no sólo responden al apoyo en el ingreso familiar sino que constituye un ingreso y pilar por sí mismo.

Si entendemos la discriminación en el trabajo como el trato diferenciado de las personas según su raza, sexo, color o edad, entre otros, independientemente de cuáles sean sus capacidades para desempeñar su trabajo, estamos ante un estidio que habla de la discriminación que las mujeres sufren en el acceso y ascenso en el mundo laboral.

Las diferencias en la participación económica y en las ganancias que produce el trabajo tienen, en gran medida, su explicación en las pautas sociales.

Podemos decir que la procedencia social, la formación, la edad, el estado civil y el propio sexo y pautas y conductas asociadas al género de la persona, son aceptadas como elementos que producen y reproducen desigualdades en el mundo del empleo y por ende, en el entorno social en el que se enmarca. Pero tales características personales como la edad o el estado civil no son, en sí mismos, factores de discriminación; son los valores, prejuicios y preconceptos que los encierran los que provocan la discriminación que mujeres sufren día tras día dentro del marco en el que nos situamos.

La situación de discriminación afecta tanto a los colectivos desfavorecidos como a los privilegiados. A los primeros porque son los que sufren esta discriminación y, a los privilegiados, porque se fomenta valores como la intolerancia, injusticia, desigualdad... antivalores contra los que, en principio, la sociedad pretende luchar.

Es indudable la presencia de la mujer de todas las edades, niveles y tipos de estudios en la esfera de lo público, que hasta hace muy poco, e incluso hoy, quedaba reservada al hombre. Aún así, no podemos negar la evidencia y, que esa presencia es deficiente tanto en cantidad (sólo hay que mirar las tasas de desempleo femenino: 677.451 hombres frente a 1.005.271 mujeres) y en calidad (sigue persistiendo un número determinados de sectores y ocupaciones profesionales reservadas casi exclusivamente para la mujer y otros de los que se les cierra totalmente las puertas).

En el espacio laboral, se ponen en juego aspectos socioculturales, educativos y económicos que nos permiten ver con claridad la inequidad que las mujeres sufren desde su acceso hasta su promoción. Es por ello por lo que consideramos que un estudio de estas características puede colaborar a tener una nueva mirada de la realidad social desde la perspectiva de género en el mundo socio-laboral.

Las empresas imponen una serie de criterios para la selección de personal debido a la gran demanda de empleo existente en la actualidad para una oferta que cada vez parece menor. En este sentido, las instituciones y las empresas, se muestran así como no neutrales reflejando, produciendo y reproduciendo valores, normas y sesgos vigentes aún en la sociedad en la que se ubican. Tales valores, normas y sesgos son reflejados en la selección de personal. Esta selección de valores y criterios significa la toma de unos y el rechazo de otros. La toma de éstos y no de otros responden a qué tipo de sociedad se desea en base a la presente, qué características se desean que muestren los individuos de dicha sociedad, por qué... respondiendo por tanto al carácter político y moral de la formación y en este caso. *Carácter político* por lo ya mencionado, al responder un ideal de persona que desempeñe un puesto de trabajo concreto y por ende de sociedad y, *carácter moral*, porque una selección nunca es neutra, siempre implica una reflexión sobre por qué he escogido éste y no otro, qué valores hay tras ello... (Blanco, 1996).

En opinión de las mujeres entrevistadas, muchas empresas se niegan a contratar mujeres por los costos generales, los prejuicios y estereotipos que recaen sobre ellas. Existen directivos y directivas que se plantean la contratación de una mujer para puestos de responsabilidades por varias cuestiones: un supuesto horario especial que las mujeres necesitan (por sus responsabilidades fuera del entorno laboral) y la incapacidad de las mujeres para establecer relaciones de poder con el hombre (relaciones no naturales desde el pensamiento del patriarcado)

son algunas de ellas. Sólo después de superar estos prejuicios, se analizan otros aspectos como la experiencia o aptitudes para desempeñar el puesto. Por eso decimos que los criterios de selección de personal son más rigurosos con las mujeres.

El sexo, en el mundo del trabajo, parece ser una ventaja o desventaja competitiva en sí misma. A lo largo de la ponencia se ha manifestado el concepto de la segregación sexual del trabajo que se esconde tras el pensamiento de muchos empresarios, empresarias y sociedad general en función de criterios de género. Esta concepción de la diversificación sexual del trabajo, no se manifiesta de manera explícita, solicitando a hombres exclusivamente en las ofertas de empleo u ofertando cursos de formación sólo para ellos o sólo para ellas en algún campo específico, pero sí se representan de modo sutil e implícito en lo que llamamos currículum oculto, es decir, en el sistema de normas que implícitamente indica cuáles son las formas, actitudes y comportamientos sancionados o ensalzados por la cultura y que resultan legítimas o no según esas pautas culturales.

Preconcepciones como la inadaptabilidad femenina para trabajos técnicos (de ahí que muchas no opten por este camino) hacen que aumenten sus dificultades para satisfacer los perfiles requeridos dentro de este mercado. Esto dirige nuestras miras a un programa educativo/formativo desde la Infantil que incentive y no merme la autonomía, seguridad en sí mismas y toma propia de decisiones rechazando todo tipo de prejuicios en este sentido para las niñas. Sólo así cuando decidan sobre su futuro profesional podrán tener en consideración todo el mercado ocupacional y no únicamente aquellos campos que incluso hoy (aunque se rechaza), parecen estar dedicados a la mujer.

Siguiendo a Bourdieu, P. (1998), los factores sociales, culturales, históricos y económicos, determinan el alcance y modelos de ocupación. Entre estos factores se incluyen:

- Las pautas sociales e ideas estereotipadas sobre los hombres y mujeres.
- La educación y Formación Profesional.
- Los regímenes fiscales y Seguridad Social.
- La estructura del mercado del trabajo (diversificación sexual).
- La discriminación en el acceso al mercado del trabajo.

Aunque se denuncie la discriminación por sexo o edad en el acceso al trabajo, ellas mismas descartan desde la formación inicial opciones profesionales con el fin de huir de circunstancias discriminatorias pensando que existe una diversificación profesional entre hombres y mujeres. Las mujeres, por su educación dentro de lo que llamaremos feminidad, consideran que no tienen las mismas capacidades que ellos para el desempeño de cualquier actividad, sobre todo con las relacionadas con la fuerza, responsabilidad, dirección, coordinación...

No obstante, desde mi humilde opinión, el temor a ser víctimas de discriminación laboral no es la única vía de perpetuación de segregación ocupacional. Desde la más tierna infancia y por nuestra condición de mujer se nos ha educado, tanto en la familia como en la escuela, más en valores “femeninos” relacionados con profesiones como magisterio, administrativo, enfermería... que en otros.

### **La educación de la mujer como indicador de la situación de ésta en la búsqueda de empleo:**

A lo largo de nuestro ciclo vital, y sobre todo en la infancia y adolescencia, las personas vamos interiorizando una serie de valores y pautas de comportamiento social que configurará nuestra forma de ser y actuar (García Colmenares, C. 1997: 70). De hecho, el desarrollo como persona



consiste en la adquisición de una serie de rasgos socialmente deseables: unos determinados relacionados con la masculinidad y otros con la feminidad. Es por ello por lo que las mujeres han adoptado unos valores relacionados con lo “femenino”: cuidado, dulzura, delicadeza, suavidad, sumisión..., valores relacionados con unos puestos laborales concretos frente a otros como la fuerza, responsabilidad, dirección... relacionados con lo “masculino” y directamente con empleos desempeñados tradicionalmente por hombres.

Los albañiles por ejemplo, suelen ser hombres, mientras que las mujeres se dedican a la atención al público, al cuidado de enfermos... (*segregación laboral horizontal*).

También dentro de la misma ocupación, las mujeres quedan relegadas a puestos de más bajo prestigio o reconocimiento social, y salario más bajo quedando para los hombres los cargos directivos (*segregación laboral vertical*). La incapacidad de las mujeres para establecer relaciones de poder con el hombre, debido a que en otras esferas es la mujer la que queda subordinada al poder masculino, es uno de los argumentos utilizados para ello. El mismo lenguaje utilizado, “empresario”, “informático”... ponen en juego tales prejuicios.

Estas concepciones quedan arraigadas en las mentes de las mujeres, las cuales se muestran más dispuestas a aceptar ciertas condiciones de empleo como salarios más bajos, contratos precarios que los hombres, los cuales son conscientes que pueden tener “mayores aspiraciones”. Nada se puede construir desde la desvalorización o desde la aceptación de la inferioridad propia (Freixas Farré, A. 2001:25). La discriminación coarta la libertad de las personas, de las mujeres en este caso, para conseguir aquellos trabajos a los que aspiran, merma la oportunidad de desarrollar sus habilidades para desempeñar ciertos puestos que son plenamente capaces de realizar.

Se hace necesaria estrategias de formación y educación desde las familias y entidades educativas en aquellas áreas en las que no han participado tradicionalmente y de innovación tecnológica.

No es intención de este trabajo ahondar más en este tema que ha sido objeto de estudio de numerosas investigaciones<sup>5</sup>, pero sí poner de relieve elementos como éste, que colaboran a la perpetuación y creación de nuevos modos de discriminación en el trabajo, y en especial a la mujer y, que la formación inicial y FPO pueden ayudar a paliar desde políticas de empleo dirigidas a este fin.

Debemos tener presente que no hay relación determinante entre el sexo de una persona y la capacidad de poder realizar una tarea concreta. Aún así sigue existiendo muchas personas que consideran que, el núcleo biológico es determinante en el desarrollo de las identidades, de modo que las funciones biológicas definirían *el ser madre o el ser trabajador*.

Hasta hace relativamente poco tiempo, la mujer quedaba relegada a la esfera privada, de la intimidad o en el ámbito doméstico sin trascender más allá del espacio físico del hogar y la familia. No en vano se nos ha educado, como ya decíamos, en valores como la pasividad, escasa asertividad, dependencia, baja autoestima, cualidades que sitúan a la mujer en el ámbito doméstico y no en el empresarial.

---

<sup>5</sup> Para saber más se puede acudir a:

Ander, R. (1998) Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world. Ginebra. OIT; M.L. Chang (2000) The evolution of sex segregation regimen en *American Journal os Sociology*. Chicago. University og Chicago.; UNIFEM (2000) El progreso de las mujeres en el mundo 2000: informe. Nueva York. UNIFEM.

Se hace natural la correlación existente entre nacer mujer y ser madre con todos los atributos que se le asignan a este rol y que condiciona nuestros seres sociales. Se produce, por tanto, una naturalización de los roles de mujeres y hombres. Es necesario desnaturalizar lo que se piensa que tiene que ser y hacer la mujer y el hombre, es la única manera de que podamos pensar que existen otros lugares, que tanto unas como otros, pueden ocupar en la sociedad; es imprescindible mantener una actitud de crítica ante los estereotipos ya que son opiniones basadas en ideas no comprobadas, que desprecian y minusvaloran a grupos determinados, en este caso a las mujeres.

Para ello debe tenerse como principio básico el logro de la flexibilidad en nuestro pensamiento, hacer valoraciones personales en función de cada sujeto y realidad cambiante, de modo que no se valore a cada persona en función de un pensamiento estereotipado.

Si a la mujer se le educa para el hogar y al hombre para el ámbito empresarial, es lógica la desigualdad de oportunidades que las mujeres sufren cuando ambos acceden a un mismo puesto de trabajo, ya que el hombre se adapta mejor a las exigencias del mundo laboral. Aquí, la educación familiar, en la escuela y formación profesional, juega un importante papel.

Afortunadamente muchos aspectos estereotipados van desapareciendo gracias a esfuerzos de mujeres y de hombres. Aún así, en nuestra cultura se transmite la infravaloración del género femenino estableciendo tareas y actividades que deben y no deben realizar o que se piensa que no pueden realizar por su condición física y/o sexual. Estas infravaloraciones repercuten en las identidades de niñas, adolescentes y adultas así como en sus expectativas y motivaciones.

Pero en los últimos años se ha cambiado la visión que se tenía de las mujeres en lo que respecta a su presencia en ámbitos exclusivamente domésticos. En la actualidad, las mujeres tienen la oportunidad de participar, en menor o mayor medida, en ámbitos tradicionalmente considerados para ellos como el mercado laboral. Aunque todavía, y como venimos diciendo, tiene muchas puertas cerradas, ha habido un gran avance en lo que a la presencia de la mujer en la sociedad se refiere.

Uno de los grandes avances es, por ejemplo, el establecimiento de reglas entre hombres y mujeres y en el modo de comportarse en la vida familiar y social. Prueba de ello es la coordinación que las mujeres han manifestado tener con sus familias para el reparto de las tareas domésticas que le permiten, por fin, dedicar un tiempo a su formación y trayectoria profesional.

Todo esto que venimos diciendo es una realidad pero, aún hoy, se les sigue haciendo exclusiva responsable en todo lo relacionado con el cuidado de los hijos e hijas y de la casa. Cuando las mujeres tienen responsabilidades fuera del hogar, (ya sea un trabajo una formación orientada a empleo, como aquí se expone) estas tareas deberían compartirse, pero no siempre es así. Se llega incluso al abandono, temporal o permanente, del mundo laboral y formativo por parte de las mujeres. Las mujeres sufren un “desdoblamiento” de tareas puesto que aquellas que trabajan fuera del hogar, cuando llegan al mismo, siguen trabajando sin remuneración, mientras que sus maridos descansan o se ocupan de su ocio. Esta dedicación a la esfera privada restringe el tiempo a las mujeres para emplearlo bien a su formación, ocio o búsqueda de empleo. El espacio temporal “propio”, en el caso de las mujeres, es un tiempo que ofrece a los demás, lo que trae consecuencias evidentes en sus carreras profesionales y formativas.

Este es otro elemento que se inculca a las mujeres en la familia y escuela, o más bien se inculca por omisión. No se educa en la necesidad de la responsabilidad sobre nosotras mismas y sí en el concepto de “lealtad” a los demás, a su rol social y a lo que “una mujer debe ser y hacer”.

Un reciente estudio pone de manifiesto que tan sólo un 15% de los hombres colaboran en casa mientras que el 85% restante son mujeres que dedican su jornada diaria al cuidado de la casa y trabajo asalariado fuera de la misma. Si por el trabajo doméstico se recibiera un salario, éste alcanzaría una cifra de veintiuno mil euros al mes.

A la mujer se les exige ser madres (como rasgo de identidad); ser buena madre y buena esposa, responsable de todos y cada uno de los miembros de la familia; la responsabilidad sobre otras personas se antepone a la responsabilidad sobre nosotras mismas; ser profesionales comprometidas se asume como la falta de deberes como madres y esposas y viceversa... otro reflejo más de las sobreexigencias que la mujer sufre.

Desde esta perspectiva las mujeres, sobre todo aquellas casadas y/o con hijos/os o sin ellos, es traducido por las empresas por temor a que bien cuando queden embarazadas o tengan que recoger a sus hijos e hijas en la guardería, enfermedad de alguno de ellos (tareas exclusivas de la mujer como antes comentábamos) pidan horas libres o bajas por maternidad así pues, comportamientos y circunstancias de este tipo pueden ser interpretadas como indicios de escaso compromiso con el trabajo o falta de ambición laboral. No obstante también debemos mencionar las medidas de protección contra el despido antes y después de parto que colaboran con la igualdad de oportunidades. Algunos consideran que debe darse un trato favorecedor a las mujeres en este sentido y cuidar con esmero la maternidad si se consideran los beneficios de la maternidad más allá de las trabajadoras y el trabajo, a toda la sociedad. Una sociedad cuyos nacimientos van en alza, van en beneficio del desarrollo económico y social del país.

Desde aquí, no consideramos que el trato favorecedor a la mujer sea positivo pues seguiríamos perpetuando prejuicios y estereotipos y produciendo otros nuevos. Se hace necesaria la igualdad de oportunidades, la justicia social y no la discriminación positiva.

Con anterioridad hablábamos de la necesidad imperiosa de acabar con prejuicios y estereotipos, pero esto sólo es posible si se lleva a cabo desde ambos sexos, no únicamente de mujeres. Se exige un trabajo conjunto entre ellos y ellas para lograr la equidad.

En la actualidad, afortunadamente, la actitud de los maridos y parejas hacia el desarrollo de la profesionalidad de sus esposas y parejas es positiva; las mujeres reciben apoyo y ayuda en este sentido, al menos en lo que a nuestras entrevistadas se refiere. Sin embargo, muchas de ellas asumen que a pesar de todo esto, siguen siendo responsables casi exclusiva de lo que a las tareas del hogar y cuidado de los hijos e hijas respecta. La mayoría de los hombres aún no asumen su responsabilidad como padres en la atención a sus hijos e hijas y consideran que es una tarea “natural” de la mujer por lo que ellas lo desempeñan mejor.

A veces resulta difícil descubrir por qué llegamos a creer que una determinada habilidad, valor, capacidad es “más natural” de un sexo o de otro, ¿es natural o es en realidad una estrategia de supervivencia asumidas por unos y por otros?

*Cuando algo nos parece “natural”, en las relaciones de género, tratamos de imaginar la misma situación cambiando el sexo de los personajes y, entonces, el mismo hecho que antes nos parecía “natural” ahora nos parece no apropiado, ridículo, etc. (Freixas Farré, A. 2001:24)*

Asumo que es un problema tanto personal como social que los padres y las madres no tengan tiempo para dedicarlo a sus hijos e hijas más allá de lo “estrictamente necesario”. Se hace patente

un nuevo concepto de maternidad pero también de paternidad; un reparto de tareas y desdibujar los roles que hasta ahora se les ha atribuido a mujeres y hombres; la evolución de un padre autoritario, sin apenas contacto con los hijos e hijas, hacia uno más comprometido con la atención y cuidado diarios a través de una acción directa. Esto supone que los padres también se asuman como responsables para recoger a los hijos e hijas de la guardería, llevarles al médico o médica, bañarlos o bañarlas, dales de comer, llegando incluso a poder pedir la baja por paternidad en los primeros meses de vida o la entrada tardía al trabajo en este tiempo, en definitiva, que ambos tengan los mismos derechos y deberes en el hogar.

Muchos padres y madres dan las mismas oportunidades a los hijos e hijas para cursar formación universitaria por ejemplo, algo que ha sido durante mucho tiempo exclusivo para los hijos. Aún así, se sigue manteniendo una desigualdad de las normas establecidas en el hogar para ambos: a los chicos se les da mayor libertad horaria, menos responsabilidades en cuanto al cuidado y realización de las tareas de la casa... Se sigue educando a las niñas para que tengan un futuro profesional pero no se les educa en valores de reparto de las actividades de la esfera doméstica (Jaime Zayas y López Romero, 2001: 171), incluido el cuidado diario de los hijos e hijas, por lo que se asume la responsabilidad del empleo añadida a las del ámbito doméstico.

De lo que se trata en definitiva, es que el simple hecho de nacer hombre o mujer no nos debe predeterminar a desempeñar un rol social, sino tener las mismas oportunidades para ejercitar cualquier tarea que se desee.

### **El lenguaje y su incidencia en la discriminación femenina:**

Persiste un lenguaje sexista y estereotipos en la divulgación y definición de la oferta de empleo. El uso de un lenguaje sexista en la definición de una profesión constituye uno de los mecanismos más sutiles pero eficaces de discriminación indirecta. Así, aunque existan el femenino de informático, técnico, delineantes... estamos tan acostumbrados a escuchar tales definiciones que llegamos a pensar incluso que esos campos están reservados para los hombres. Cuando ponemos en femenino tales conceptos, el significado cambia por completo y, en el caso de informática, por ejemplo, o de técnica, no pensamos en una mujer que ha estudiado esta carrera sino únicamente en el área de conocimiento.

El lenguaje encierra una manera de entender el mundo. El ocultamiento del femenino a veces se produce de manera tan sutil, que se transmite esa manera de entender el mundo en el que siempre se pone al hombre de referencia.

Utilizar un lenguaje sexista no tiene razón de ser cuando del castellano, una lengua tan rica se trata, en el que existen vocablos y particularidades que engloban lo femenino, lo masculino y lo neutro. El uso del masculino genérico por ejemplo, ofrece una realidad de mujer y de lo femenino erróneo que las omite y por ende, las infravalora. Encaminemos nuestro uso hacia una lengua universal, general, que represente nuestra realidad al completo, sin ocultar ninguna de las personas que se desarrollan y actúan en la sociedad a la que hace referencia.

### **La formación como estrategia de cambio:**

La formación como apuesta hacia el acabo de pautas y pensamientos discriminatorios que los fundamentan, exige de un nuevo enfoque de las políticas de Formación Ocupacional.

La formación desde una perspectiva que acabe con la discriminación de género en el mundo laboral y cuyo objetivo principal sea hacer a la persona empleable, mejorar sus condiciones de desempeño dentro de los campos específicos de conocimiento, debe focalizar su atención en el sujeto que aprende con independencia de su género y sexo; aprovechar sus trayectorias laborales anteriores, sus experiencias. Debe atenderse a que la persona es mucho más que conocimientos técnicos: es un sujeto, con edad, género, posición familiar, historia de vida y, desde esa posición individualizada, construir su proyecto de formación, de empleo; centrar la mirada en un sujeto situado dentro de una realidad social y promover la valoración de la diversidad como valor son estrategias a desarrollar para este cometido.

La formación profesional no puede dar respuesta a todo, también existen otras herramientas como la política de empleo que pueden incidir en la mejora de las posibilidades de inserción de hombres y mujeres. Pero las instituciones formativas son intermediarias y pueden desempeñar un papel decisivo en lo que a la garantía de la equidad se refiere, o por el contrario, a la perpetuación y producción de discriminación en el mercado del trabajo. La formación es punto de encuentro entre las necesidades y posibilidades del sistema productivo y de quienes producen, hombres y mujeres. Es intermediaria entre aquellos desempleados y desempleadas y empresas privadas que buscan empleados y empleadas, con organizaciones referentes al ámbito social, político y laboral por lo que pueden generar estrategias hacia diversos mercados de inserción. Las instituciones formativas pueden establecerse como organizaciones “bisagra” entre estos diferentes ámbitos o como punto medio de la balanza y realizar intervenciones en distintas direcciones (de modo holístico e integral), ayudándoles a cumplir los objetivos por los que se constituyeron.

Las políticas de Formación Ocupacional pueden colaborar a la superación de manifestaciones de inequidad del futuro trabajo pues fortalecen la empleabilidad de las personas, mujeres y hombres. Cuando se forma a personas, a mujeres dentro de las mismas oportunidades y limitaciones que los hombres, las empresas ven a ambos desde la misma perspectiva, lo que colabora con la supresión de desigualdades en el acceso al mundo laboral.

Una de las tendencias para terminar con esta situación de discriminación es la adopción de leyes que favorezcan medidas de promoción de la igualdad. Son útiles sobre todo en lo que a mecanismos de discriminación sutiles se refiere. Para ello estas leyes consisten en su mayoría en el aumento de financiación cuando se contrata a personal joven, o a desempleados de edad, a un tanto por ciento de mujeres en sus plantillas... pero no favorecen un cambio de mentalidad ni el acabo de prejuicios y estereotipos.

Pero una política activa de promoción de la mujer no sólo debe permitir mejores oportunidades de trabajo a través de planes de desarrollo sino que también debe fomentar el cambio cultural de todas las dimensiones que colaboran con las desigualdades. Estas políticas contribuirán a:

- Suprimir los efectos perjudiciales de los estereotipos en la inserción o búsqueda de empleo femenina.
- Alentar la participación de las mujeres en ocupaciones con mayores posibilidades de desarrollo económico y profesional y en los sectores en los que la mujer está subrepresentada.

Otros consideran que pautas de discriminación positiva (conjunto de medidas que implican un trato favorable a aquellos colectivos que hasta ahora han sufrido un trato desfavorable para superar las desigualdades existentes y así llegar a la igualdad de oportunidades) es una posible solución. En este caso tenemos el peligro de que se convierta en discriminación a la inversa

persistiendo todos aquellos preconceptos que producen y reproducen las desigualdades. Desde la discriminación positiva lo único que se hace es obviar el problema, partir de la idea de la compasión hacia ciertos colectivos que han sufrido trato desfavorecido.

Es una visión simplista y parcial del problema y que por tanto no sirve. Es necesario que no sólo se intente solventar desde fuera sino desde dentro del mundo laboral, cambiando su estructura selectiva, cambiando la visión del patriarcado en la que se favorezca la inclusión de etnias, sexos, clase sociales...

No es suficiente con el intento de compensar las desigualdades, no se trata de intentar dar lo que no tienen a los más desfavorecidos ni de tratar a todos por igual cuando somos diferentes, porque implica una perpetuación y producción de estas desigualdades. Emerge la necesidad de un cambio de valores sociales, de desdibujar los roles entre mujeres y hombres; de acabar con la idea del hombre como principal sostén de la familia y de la mujer como fuente secundaria de ingresos, acabando con la idea de que las mujeres tienen menos necesidades que los hombres en lo que se refiere a ingresos porque “sus parejas deben sustentarlas” sin pensar en familias monoparentales; de educar en valores desde la familia en la escuela y no desde la posición de ser mujer u hombre, no desde lo masculino y lo femenino.

Pero ante estos hechos, la mujer como víctima no puede luchar sola, sólo se conseguiría la perpetuación de los supuestos ya existentes. Hasta ahora la movilización de las víctimas de discriminación ha sido la mayor fuerza contra estereotipos y prejuicios sociales. Pero queda mucho por recorrer. Las mujeres, aunque unamos nuestras fuerzas, no podemos modificar a todo un sistema en el que todas sus piezas deben movilizarse hacia un objetivo común, para lograr el cambio. Una de las piezas sola no puede movilizar todo el anclaje aunque es evidente que supone el principio. Es necesaria una intervención desde diferentes fuentes.

Es una tarea de carácter transversal, que implica a todos los sectores de la sociedad. El tener en cuenta la discriminación y desigualdad social diagnosticada en el contexto laboral es una responsabilidad no sólo de aquellos colectivos que lo sufren, como el de las mujeres o de aquellos y aquellas que apoyan esta causa en menor o mayor grado y por una razón u otra, sino de todos y todas agentes involucrados en el proceso del desarrollo socio-económico: gobiernos, trabajadores y trabajadoras, empresarios y empresarias, ONGs, entidades formativas desde la escuela infantil hasta entidades ocupadas en la Formación Ocupacional y Permanente, organismos internacionales... pues no es una cuestión única de justicia social sino factor de desarrollo económico y social.

La colaboración de los diferentes sectores colaboran desde:

- La esfera pública estatal a partir de normativas, políticas, instituciones públicas, la escuela y programas sociales articulando la formación desde una visión de género.
- La esfera de lo privado y empresarial a través del análisis de su comportamiento ante su trato de género y la igualdad o desigualdad que pone en juego mediante la selección de personal y formación permanente de los empleados y empleadas.
- En la esfera doméstica a través de la educación en valores no sexistas, finalización con el patriarcado y la garantía de la igualdad de deberes y derechos en el hogar.
- Sociedad en general analizando las relaciones de género que se establecen.

Sólo así podremos encaminarnos a la interiorización de valores, principios y derechos humanos universales, incluida la libertad y justicia frente a la discriminación en el empleo y formación.

*La eliminación de la discriminación es importante para el funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo y para la competitividad de las empresas. Una reserva de empleados que no es representativa de la diversidad de la sociedad en cuanto a edades, sexos, religiones o capacidades/discapacidades tiene menos posibilidades de atender a las necesidades de una cartera de clientes que se está volviendo cada vez más heterogénea a raíz de la globalización de los mercados y la producción” (VV.AA (b), 2003:3)*

Aún así, debemos tener presente que siempre habrá trabajadores y trabajadoras que encuentren empleo más fácilmente que otros u otras, unos o unas que ganen más que otros y otras, unos y unas que asciendan de modo más rápido que otros u otras pero lo que reivindicamos no tiene relación con el acabo de todas las diferencias que existen en el mercado laboral sino con las desigualdades que tanto en su acceso como dentro de él se suceden. El objetivo de nuestra lucha es garantizar a todos y a todas, las igualdades en la libre elección de una trayectoria profesional y en la igualdad para conseguir y conservar un puesto de trabajo.

Aunque la discriminación es hoy objeto de una condena universal, y pese a que se ha avanzado hacia la igualdad de oportunidades y de trato, aún queda mucho por recorrer. Una mayor determinación por parte de todos y todas ayudará a conseguir el objetivo de eliminar la discriminación. Este informe pretende alentar decididamente a adoptar medidas para este objetivo común.

## **BIBLIOGRAFÍA (fundamental)**

- **Ballester Brage, Lluís** (2001) *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Palma de Mallorca: Universitat de Les Illes Balears. Servei de Publicacions i Investigacions Científiques.
- **Bom, Wil** (1994) *Abrirse paso: la Orientación Profesional para las mujeres*. Barcelona. El Roure Editorial.
- **Bourdieu, P.** (2000) *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- **Castro, Carmen** (2001) *La igualdad de oportunidades y la participación social de las jóvenes*. Madrid. Consejo de Juventud de España.
- **Chinchilla, García y Mercadé** (2002). *Emprendiendo en femenino*. Barcelona. Ediciones Gestión 2000.
- **Delors, J.** (1993) *Libro Blanco sobre Crecimiento, Competitividad y Empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI*. Comisión de la Unión Europea.
- **Freixas Farré, Anna** (2001) Entre el mandato y el deseo: la adquisición de la identidad sexual y de género. En *La educación de las mujeres: nuevas perspectivas*. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- **García Colmenares, C.** (1997) Más allá de las diferencias: hacia un modelo de persona no estereotipado. En Teresa Alario Trigueros, Carmen García Colmenares (coord.) (1997) *Persona, género y educación*. Salamanca: Amarú.
- **Perales Montolío, María Jesús** (2002) *Enfoque de evaluación de FPO: estudio de validación de un modelo*. Valencia: Generalitat Valenciana, Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, 2002.
- **Portugal, Ana y Torres, Carmen** (1999) *El siglo de las mujeres*. Santiago de Chile: Ediciones de las Mujeres N°28,
- **Stake, Robert E.** (1995) *The Art of Case Study*. Sage. London.

- **Taylor, Steave J. y Bodgan** (1987) (1998 reimpresión) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós.
- **VVAA** (1982) *Informe del consejo de Europa: la igualdad entre hombres y mujeres*. Estrasburgo.
- **VV.AA** (1995) Monografía del Boletín técnico Iberoamericano de Formación Profesional, 132-133.
- **VV.AA** (c) (1997) *Programa OPEM (Orientación y preformación para el empleo de las mujeres)*. Sevilla. Instituto Andaluz de la Mujer.
- **VV.AA** (1998) *Cien palabras para la igualdad: glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Bruselas: Comisión europea. Dirección General de empleo, relaciones laborales y asuntos sociales. Unidad V/D.5
- **VV.AA. (a)** (2003) *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- **Woods, Peter** (1989) *La escuela por dentro: La etnografía en la investigación educativa*. Barcelona: Paidós/MEC.
- Andalucía Orienta: Servicio Telemático de Orientación  
<http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/w04/orienta/>
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP):  
<http://www.trainingvillage.gr/etv/>
- Consejo de Juventud española  
<http://www.cje.org/index.html>
- Environmental Protection Agency en español. Recursos.  
<http://www.epa.gov/espanol/>
- FOREM: Fundación Formación y Empleo  
<http://www.forempv.es/>
- Fundación la Caixa.  
[http://portal1.lacaixa.es/Channel/Ch\\_Redirect\\_Tx?dest=1-38-00-00000](http://portal1.lacaixa.es/Channel/Ch_Redirect_Tx?dest=1-38-00-00000)
- Instituto Andaluz de la Mujer  
<http://www.iam.es>
- Instituto Nacional de Empleo  
<http://www.inem.es>
- Junta de Andalucía, Consejería de empleo y desarrollo Tecnológico)  
<http://www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico/empleo/indexHijo.asp?codHijo=4>
- OIT: Organización Internacional del trabajo  
<http://www.ilo.org/public/spanish/>
- Portal de la Unión Europea  
<http://europa.eu.int>
- Proyecto de apoyo a los profesionales de la formación  
<http://prometeo.us.es/>
- UNIFEM: United Nations Development Fund for Women.  
<http://www.unifem.org/>



©CiberEduca.com 2005

La reproducción total o parcial de este documento está prohibida  
sin el consentimiento expreso de/los autor/autores.

CiberEduca.com tiene el derecho de publicar en CD-ROM y  
en la WEB de CiberEduca el contenido de esta ponencia.

**® CiberEduca.com es una marca registrada.**

**©™ CiberEduca.com es un nombre comercial registrado**